

ORDENANZA DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Artículo 1° - Objeto - La presente Ordenanza rige los procedimientos de actuación realizados por la Universidad de la República ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, con el fin de preservar el derecho al trabajo y estudio en ambientes libres de estos comportamientos.

Artículo 2° - Ámbito de aplicación – Los procedimientos previstos en la presente Ordenanza son aplicables a todos los integrantes de la comunidad universitaria incluyendo estudiantes, personal docente, personal técnico, administrativo y de servicios, becarios, pasantes y egresados de la Universidad de la República que participen de actividades de la institución. Es aplicable también, en cuanto corresponda, al personal de empresas tercerizadas o prestadores de servicios.

Quedan comprendidas las situaciones de violencia, acoso y discriminación que tengan lugar en las sedes universitarias, durante el transcurso de actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno, actividades relacionadas con ellas o que sean consecuencia de ellas y situaciones producidas fuera de locales universitarios, siempre y cuando se relacionen con actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno y estén bajo control de la Institución, lo que incluye situaciones que se produzcan durante desplazamientos o viajes en los que el transporte sea realizado directamente por la Universidad de la República, en alojamientos en locales de la institución o bajo control de la misma, salidas de campo y eventos o actividades sociales organizados por la institución o bajo su control.

Quedan asimismo comprendidos los actos que tienen lugar en el marco de las comunicaciones relacionadas con el ámbito laboral, educativo, de gestión y cogobierno, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 3° - Definiciones. A los efectos de esta Ordenanza y sin perjuicio de otras que normas de mayor jerarquía establezcan en el futuro, se estipulan las siguientes definiciones:

Violencia en el lugar de trabajo: "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma" (OIT 2003).

Violencia psicológica en el trabajo y el estudio: comportamiento agresivo que directa o indirectamente, de manera deliberada o sin intención es vivenciado como humillante, ofensivo o causa severo estrés en la persona afectada, obstruye la performance en el trabajo y estudio, y

produce un sentir generalizado de malestar con el ambiente (Einarsen y Raknes, 1997; Glambek et al., 2018 en Franco, 2019).

Acoso moral: "cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidación, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo" (Mangarelli, 2014 p.42). Se trata de una "estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia" (Franco, 2005 p.123)

Acoso sexual: todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. El mismo puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual (Ley No. 18.561,11/09/2009, arts. 2 y 3)

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (Ley No. 17.817, 06/09/2004, art. 2)

Violencia basada en género: forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres

toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 4) Se puede definir como: (...) cualquier daño a otra persona perpetrado contra su voluntad, que tiene un impacto negativo sobre su salud física o psicológica, sobre su desarrollo y sobre su identidad, y que es el resultado de las desigualdades genéricas de poder, que explotan la distinción entre hombres y mujeres, (...) Aunque no se dirige exclusivamente contra las mujeres y las niñas, la violencia de género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, miembros de la comunidad, y aquellos que actúan en nombre de instituciones culturales, religiosas o de estado.” (Ward, 2002 en: Castro, 2012, p. 27)

Violencia laboral basada en género: es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, i)

Violencia basada en género en el ámbito educativo: es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, j)

Artículo 4° - Principios. El procedimiento de actuación se rige por los siguientes principios:

1. **Legalidad.** Apego a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.
2. **Celeridad:** Se tomarán los recaudos necesarios para que los procedimientos se definan con la mayor prontitud posible.
3. **Confidencialidad:** Los técnicos, profesionales y funcionarios que deban actuar en los procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.
4. **Reserva:** Las actuaciones tendrán carácter reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en carácter de denunciantes o de testigos.